



Aðgerðaráætlun Verkalýðsfélags Vestfirðinga gegn einelti, ofbeldi, kynbundinni- og kynferðislegri áreitni á vinnustað

2017-2019

Ábyrgð: Stjórn Verkalýðsfélags Vestfirðinga

Inngangur

Í nóvember 2015 var gefin úr reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreitni og ofbeldi á vinnustöðum í samræmi við lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Í reglugerðinni er kveðið á um að atvinnurekendur skuli greina áhættuþætti og gera áætlun um forvarnir og aðgerðir til að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustað. Þá er einnig lögð sú skylda á herðar atvinnurekenda að vera með viðbragðsáætlun komi slík mál upp á vinnustaðnum.

Á fundi stjórnar Verkalýðsfélags Vestfirðinga var ákveðið að félagið endurnýjaði gildandi aðgerðaráætlun sem nýst gæti stjórn, trúnaðarráði og starfsfólki félagsins í þeirra vinnu og auka færni starfsfólks félagsins til að aðstoða atvinnurekendur til að innleiða slíkt á vinnustöðum.

Í jafnréttislögum (22. gr. laga nr. 10/2008) segir:

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni.

Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagasamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstæðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum.

Ef yfirmaður er kærður vegna ætlaðs kynbundins ofbeldis, ætlaðrar kynbundinnar áreitni eða ætlaðrar kynferðislegrar áreitni verður hann vanhæfur til að taka ákvarðanir í tengslum við starfsskilyrði kæranda á meðan meðferð málsins stendur yfir og skal þá næsti yfirmaður taka slíkar ákvarðanir.

Mun í eftirfarandi aðgerðaráætlun Verkalýðsfélags Vestfirðinga (Verk Vest) gegn einelti, ofbeldi og kynbundinni áreitni á vinnustað verða sett upp áætlun er byggir á gildandi lögum og reglugerðum er efnið varða og innihald þess skilgreint sem og sett upp markmið, aðgerðir til að ná settum markmiðum með ábyrgðaraðilum og tímaramma. Einnig verður farið í gegnum tilkynningar atviks og eftirfylgd þess á starfsstöðum Verk Vest sem og eftirfylgni aðgerðaráætlunarinnar. Aðgerðaráætlunin inniheldur einnig starfsmannasáttmála Verkalýðsfélags Vestfirðinga sem er hugsuð sem ein helsta forvörn gegn einelti á vinnustað og vegna þessa hluti af aðgerðaráætluninni. Í lokaorðum er farið yfir áherslur Verk Vest er varða atvinnulífið í heild sinn með tilliti til eineltis, ofbeldis og hverskyns áreitis á vinnustöðum.

Markmið áætlunarinnar er að koma í veg fyrir einelti, ofbeldi, kynbundna- og kynferðislega áreitni á starfsstöðvum Verk Vest með virkri aðgerðaráætlun og senda skýr skilaboð til starfsfólks, stjórnarmanna og félagsmanna að slík hegðun líðist ekki innan félagsins. Verk Vest vill tryggja jákvæðan starfsanda á vinnustað með jákvæðum samskiptum, að hver starfsmaður hafi skýr markmið við vinnu, fái verkefni við hæfi, til staðar sé virkt upplýsingaflæði á vinnustað, ábyrgð sé deilt á starfsmenn, vinnuálag sé hæfilegt og að starfsfólk félagsins hafi tækifæri til að hafa áhrif á starf sitt og starfsumhverfi. Verk Vest hefur meðal annars sem markmið að draga úr fjarvistum frá vinnu vegna veikinda og viðhalda heilsu starfsmanna á vinnustað.

Aðgerðaráætlun Verkalýðsfélags Vestfirðinga

Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustað

Í reglugerð 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreiti og ofbeldi á vinnustað sem lög nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum gilda um, er farið yfir skyldur atvinnurekanda, viðbrögð við upplýsingum um einelti og ýmis ákvæði svo sem eftirlit, viðurlög og kæruehimild. Samkvæmt reglugerðinni er kynferðisleg áreitni skilgreind sem einn þáttur eineltis á vinnustað. Mun Verk Vest vinna eftir reglugerðinni til að stuðla að forvörnum og aðgerðum gegn einelti á vinnustað.

Skilgreining á einelti og kynbundnu ofbeldi. Einelti er síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta.

Einelti getur tekið á sig ýmsar myndir t.d:

- Að starf, hæfni og verk starfsmanns/þátttakananda í starfi eru lítilsvirt.
- Að draga að ástæðulausu úr ábyrgð og verkefnum.
- Að gefa ekki nauðsynlegar upplýsingar.
- Særandi athugasemdir.
- Rógur eða útilokun frá félagslegum samskiptum.
- Árásir á starfsmann/þátttakananda í starfi eða gagnrýni á einkalíf hans.
- Að skamma starfsmann/þátttakananda í starfi eða gera hann að athlægi.
- Líkamlegar árásir eða hótanir um slíkt.
- Fjandskapur eða þögn þegar spurt er eða fitjað upp á samtali.

- Móðgandi símtöl.
- Lítilsvirðandi texti í tölvupósti eða öðrum skriflegum sendingum.
- Óþægileg stríðni.
- Niðurlæging eða auðmýking, t.d. vegna aldurs, kynferðis eða þjóðernis.
- Þöggun

Ef þú verður fyrir að einelti

- Segðu einhverjum sem þú treystir frá reynslunni.
- Skráðu niður atburðarrásina, tímasetningar, hugsanleg vitni, hvað var sagt og gert, hvernig þú brást við og hver upplifun þín var.
- Hafðu samband yfirmann þinn, trúnaðarmann á staðnum eða formann þíns félags allt eftir því hvað þér líður best með og greindu frá því sem gerðist.
- Gerðu grein fyrir því hvernig þú óskar eftir því að brugðist verði við.

Ef þú verður vitni að einelti

- Ef þú treystir þér til; talaðu við gerandann eða gerendurna og láttu þá vita að þér finnist hegðun hans/þeirra vera einelti.
- Segðu yfirmanni þínum, trúnaðarmanni á staðnum eða formanni þíns félags frá því.
- Trúnaðarmanni sem fær upplýsingar um einelti ber að tilkynna það til yfirmanns síns eða stéttarfélagssins.

Trúnaðarmanni, yfirmanni á vinnustað eða formanni félags ber að:

- Tala einslega og í trúnaði við þann sem hefur orðið fyrir einelti, viðkomandi þarf að hafa fulla stjórn á því hvernig framhaldið verður.
- Meta stöðuna í samráði við þolandann, hversu alvarlegt er eineltið, er ástæða til að kalla til ráðgjafa úr hópi samstarfsmanna/félaga sem viðkomandi treystir eða fagaðila sem sambandið hefur tryggt sér aðgang að.
- Gera gerandanum/gerendunum grein fyrir því að um einelti sé að ræða og breyttrar hegðunar sé krafist.
- Ef gerandi og þolandi sættast á það má kalla þau saman í ráðgjöf, helst með fagaðila og ákvarða hvernig samskiptum verður háttað í framhaldinu

- Til að koma í veg fyrir slúður og slæman starfsanda ber að bjóða upp á samtal við félagi sem eru í návígi við geranda og þolanda og setja þau inn í málin. Eins og aðrar aðgerðir ber að gera þetta í samráði við þolanda.

Markmið. Að innan starfsstöðva Verk Vest verði stuðlað að forvörnum og aðgerðum gegn einelti á vinnustað sem og innan vinnustaða á félagssvæði Verk Vest. Að aðgerðaráætlun Verk Vest verði fordæmisgefandi fyrir önnur fyrirtæki. Að starfsmenn félagsins geti vísað í aðgerðaráætlunina og kynnt efni hennar fyrir félagsmönnum og atvinnurekendum sem til félagsins leita vegna eineltis á vinnustað.

Aðgerðir. Starfsmenn Verk Vest skuli fá fræðslu um skilgreiningu og afleiðingar eineltis og kynferðislegrar áreitni á vinnustað með bækling Vinnueftirlitsins *einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum, forvarnir og viðbrögð* til hliðsjónar. Reglugerð 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundnu áreiti og ofbeldi á vinnustað skal kynnt fyrir starfsmönnum Verk Vest. *Ánægjukönnun fyrir starfsfólk á vinnustöðum* frá Vinnueftirlitinu skal lögð árlega fyrir starfsmenn og unnið með niðurstöður. Brýna skal fyrir starfsmönnum að einelti og kynferðisleg áreitni er óheimil á vinnustað og kynnt fyrir nýjum starfsmönnum við ráðningu til starfa. Aðgerðaráætlunin skal sett á heimasíðu Verk Vest.

Ábyrgð. Stjórn og formaður Verkalýðsfélags Vestfirðinga.

Tímarammi. Í nóvember 2017 verði aðgerðaráætlunin kynnt fyrir stjórn Verk Vest til samþykktar með hugsanlegum breytingum. Aðgerðaráætlunin verði kynnt fyrir starfsfólki Verk Vest á starfsmannafundi að lokinni samþykkt stjórnar. Í desember 2017 verði aðgerðaráætlunin komin inn á heimasíðu félagsins sem kynningarefni fyrir félagsmenn og atvinnurekendur á félagssvæði Verk Vest.

Kynbundið ofbeldi og kynbundin áreitni á vinnustað

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 setur sem markmið að vinna gegn kynbundnu ofbeldi og áreitni og er því gerð skil í 22 grein laganna og þar getið hverjar skyldur atvinnurekanda eru í því tilfalli. Er markmið laganna að jafna stöðu kynjanna, að allir hafi jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína. Verk Vest vill vinna markvisst gegn ofbeldi og áreitni á vinnustað. Ofbeldi eða áreiti á vinnustað er skaðlegt, hefur áhrif á sjálfsvirðingu og hindrar þannig að sá sem fyrir því verður fái að njóta sinna hæfileika til fulls á vinnustað.

Skilgreining kynferðislegar áreitni. Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg. (Lög nr. 10/2008)

Birtingamyndir kynbundins ofbeldis.

Kynbundin áreitni er hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

(Reglugerð 1009/2015)

Kynbundið ofbeldi einkennist oft af misnotkun á valdi eða stöðu, andlegri kúgun og að sjálfsvirðingu sé misboðið, framkomu sem ætlað er að knýja einstaklinga til undirgefni og gera lítið úr þeim, endurtekinni áreitni og niðurlægingu fyrir þann sem fyrir áreitninni verður og hefur neikvæð áhrif á andlega og líkamlega heilsu hans.

Kynbundið ofbeldi getur tekið á sig ýmsar myndir t.d:

- Dónalegum bröndurum og kynferðislegum athugasemdum í máli, myndum eða skriflegum athugasemdum.
- Óviðeigandi spurningum um kynferðisleg málefni.
- Snertingu sem ekki er óskað eftir.
- Endurteknum beiðnum um kynferðislegt samband sem mæta áhugaleysi eða er hafnað.
- Hótun um nauðgun.
- Nauðgun.

Ef einstaklingur verður fyrir áreiti eða ofbeldi

- Mótmæltu og gefðu skýr skilaboð um að hegðunin sé óæskileg
- Ef þú átt erfitt með að mótmæla hegðuninni munnlega þá má skrifa bréf. Skráðu niður hvað gerðist og hver upplifun þín var.
- Skráðu niður atburðarrásina, tímasetningar, hugsanleg vitni, hvað var sagt og gert, hvernig þú brást við og hver upplifun þín var.

- Ræddu málið við fólk sem þú treystir, mögulega hafa fleiri sömu reynslu eða hafa lent í svipuðum aðstæðum.
- Hafðu samband við trúnaðarmann á vinnustað, yfirmann eða formann þíns félags allt eftir því hvað þér finnst best og greindu frá því sem gerðist.

Trúnaðarmanni, yfirmanni á vinnustað eða formanni félags ber að:

- Tala einslega og í trúnaði við þann sem hefur orðið fyrir áreiti eða ofbeldi, viðkomandi þarf að hafa fulla stjórn á því hvernig framhaldið verður.
- Afla gagna um málsatvik, smáskilaboð, tölvupóstar og vitnisburður annarra o.fl..
- Meta stöðuna í samráði við þolandann, hversu alvarlegt var atvikið og er ástæða til að kalla til ráðgjafa úr stéttarfélaginu eða fagaðila.
- Tala við gerandann og fá hans útgáfu af því sem gerðist.
- Ef gerandi og þolandi sættast á það má kalla þau saman í ráðgjöf, helst með fagaðila og ákvarða hvernig samskiptum verður háttað í framhaldinu
- Til að koma í veg fyrir slúður og slæman starfsanda ber að bjóða upp á samtali við félagi sem eru í návígi við geranda og þolanda og setja þau inn í málin. Eins og aðrar aðgerðir ber að gera þetta í samráði við þolanda.
- Ef um alvarlegt ofbeldi er að ræða ber að styðja þolandann í að leggja fram kæru.
- Gera öllu starfsfólki/félögum grein fyrir því að kynbundið ofbeldi, áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin á vinnustaðnum/í félaginu.
- Gera öllu starfsfólki grein fyrir aðgerðaáætluninni og birta hana á vef félagsins.

Markmið. Að koma í veg fyrir kynbundið ofbeldi og –áreitni á starfsstöðvum Verk Vest og á vinnustöðum á félagssvæði Verk Vest. Að auka þekkingu starfsmanna á kynbundnu ofbeldi og kynbundinni áreitni og kynna þær leiðir sem starfsmenn geta leitað eftir sem hafa orðið fyrir ofbeldi eða áreitni. Að innleiða aðgerðaráætlun gegn kynbundnu ofbeldi og –áreitni.

Aðgerðir. Að starfsmenn Verk Vest fái fræðslu um skilgreiningu og afleiðingar kynbundins ofbeldis og kynbundinnar áreitni á vinnustað og færar leiðir. Nýjum starfsmönnum skal kynnt aðgerðaráætlun félagsins við ráðningu til starfa. Aðgerðaráætlun gegn ofbeldi og áreitni skal kynnt á starfsmannafundi Verk Vest eftir samþykkt á stjórnarfundum og kynnt fyrir félagsmönnum og atvinnurekendum á heimasíðu félagsins.

Ábyrgð. Stjórn og formaður Verkalýðsfélags Vestfirðinga.

Tímarammi. Eigi síðar en í nóvember 2017 verði aðgerðaráætlunin kynnt fyrir stjórn Verk Vest og samþykkt með hugsanlegum breytingum. Í framhaldinu kynnt á starfsmannafundi Verk Vest og sett inn á heimasíðu félagsins.

Áhættumat með áherslu á andlega og félagslega áhættuþætti

Atvinnurekandi á samkvæmt 26. gr. reglugerðar 920/2006 að gera skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað sem inniheldur meðal annars áætlun um forvarnir sem byggð er á áhættumati sbr. 27.gr. reglugerðarinnar.

Skilgreining áhættumats. Áhættumat er mat og greining á áhættuþáttum í starfi sem leitt geta til heilsutjóns.

Markmið. Að draga úr hættu á að þær aðstæður skapist í vinnuumhverfi sem leitt geta til eineltis eða annarrar ótilhlýðilegrar háttsemi. Að skipuleggja og framkvæma vinnu með öryggi og heilbrigði á vinnustað til hliðsjónar. Að meta félagslegan og andlegan aðbúnað á vinnustað.

Aðgerðir. Gera skal áhættumat fyrir Verk Vest með hjálp vinnuumhverfisvísa Vinnueftirlitsins um *félagslegan og andlegan aðbúnað á vinnustað* og sértæka vinnuumhverfisvísa um *skrifstofur* sem og leggja fyrir *gátlista til að kanna vinnuumhverfið* frá Vinnueftirlitinu. Áhættumat skal kynnt starfsmönnum á starfsmannafundi Verk Vest og nýjum starfsmönnum við ráðningu til starfa.

Ábyrgð. Formaður Verkalýðsfélags Vestfirðinga. Skrifstofustjóri félagsins.

Tímarammi. Vorið 2018 verði til staðar á vinnustað virkt áhættumat á vinnustað sem verður endurskoðað á þriggja ára fresti, oftast ef þörf krefur.

Tilkynning atviks og eftirfylgd á starfsstöðvum Verk Vest.

Starfsmaður Verk Vest sem hefur vitneskju um eða hefur orðið fyrir einelti, ofbeldi eða áreitni á vinnustað, skal tilkynna atvikið til formanns Verk Vest á formi ábendingar eða kvörtunar. Formaður Verk Vest skal í samstarfi við skrifstofustjóra félagsins ef við á, bregðast við með markvissum hætti eins fljótt og kostur er, með mati á aðstæðum. Yfirmanni ber að taka ábendinguna alvarlega og leita lausna. Mál skal rannsakað með formlegum eða óformlegum hætti. Óformleg málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá þolanda sem fær stuðning eða ráðgjöf en aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið. Formleg málsmeðferð

felur í sér að gerð er hlutlaust mat á aðstæðum, rætt við þolanda og geranda sem og aðra sem hafa upplýsingar um málið. Eftir mat á aðstæðum skal gripið til viðeigandi ráðstafana til að stöðva ótilhlýðilega háttsemi á vinnustað. Ef þörf er á skal kallaður til utanaðkomandi ráðgjafi. Sé yfirmaður gerandi skal leitað til varaformanns Verk Vest eða næsta yfirmanns. Eftirfylgd skal höfð á því að slíkar aðstæður skapist ekki aftur á vinnustað og málinu fylgt eftir. Tíðni eftirfylgdar skal vera vikulega fyrstu fjórar vikur eftir að atvikið á sér stað eða er tilkynnt og eftir það er málið skoðað mánaðarlega eða þar til atvikið er að fullu upprætt. Þegar atvinnurekandi telur að máli sé lokið að hans hálfu skal það tilkynnt til hlutaðeigandi aðila. Þolandi skal engan skaða bera af ráðstöfunum sem gripið er til í því skyni að uppræta hegðunina. Verk Vest mun grípa til aðgerða gagnvart starfsmönnum sem gerendum í einelti, ofbeldi eða áreitni á vinnustað á formi áminningar, tilfærslu í starfi eða brottrekstrar úr starfi. Alvarleg atvik verða kærð að höfðu samráði við þolanda.

Samkvæmt lögum 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna hefur Jafnréttisstofa samkvæmt 4. gr. m.a. það verkefni að leita sátta í ágreiningsmálum sem Jafnréttisstofu berast og varða ákvæði laganna. Ef upplýsingar og gögn staðfesta að brotið hafi verið gegn ákvæðum laganna er málinu vísað til kærunefndar jafnréttismála. Að beiðni kæranda fylgir Jafnréttisstofa úrskurðum eftir eins og við á. Samkvæmt 6.gr. laganna getur starfsmaðurinn eða Verk Vest í eigin nafni eða fyrir hönd félagsmanna, sem telja að ákvæði laganna hafi verið brotin, leitað til kærunefndar jafnréttismála.

Eftirfylgni aðgerðaráætlunar

Haustið 2019 skal aðgerðaráætlunin endurskoðuð m.t.t. markmiða, aðgerða og tímaramma. Einnig verði endurskoðað efni áætlunarinnar m.t.t. hugsanlegra breytinga á lögum og reglugerðum. Mikilvægt er að árlega verði lagt mat á hvort fræðslan hafi skilað sér til starfsmanna og áfram til félagsmanna og atvinnurekanda sem til félagsins leita. Aðgerðaráæltunina skal kynna nýjum starfsmönnum félagsins og skal nýjum starfsmanni sérstaklega kynntur starfsmannasáttmáli Verkalýðsfélags Vestfirðinga sem og undirrita hann.

Starfsmannasáttmáli Verkalýðsfélags Vestfirðinga

- Starfsmenn Verk Vest gera með sér sáttmála þess efnis að sýna hvert öðru virðingu og tillitssemi í háttsemi og orði.
- Viðurkenndur er jafn réttur allra til að hafa skoðun og hafa áhrif á vinnustað í anda jafnréttis.

- Með samkomulagi innan vinnustaðarins ákveða starfsmenn Verk Vest að einelti, ofbeldi, kynbundin- og kynferðisleg áreitni er óheimil á vinnustað.
- Viðurkennt er að einelti er aldrei á jafnréttisgrundvelli, einelti er niðurlægjandi og særandi og upplifun einstaklingsins skiptir þar meginmáli. Sá er fyrir neikvæðri upplifun verður, ber að segja frá sé honum misboðið.
- Viðurkennt er að við kynferðislega áreitni er til staðar óvelkomin hegðun þar sem farið er yfir þau mörk sem þolandinn sættir sig við, hegðunin er ekki gagnkvæm og aldrei á jafnréttisgrundvelli.
- Starfsmenn Verk Vest leggja sitt af mörkum til að ýta undir jákvæðan starfsanda á vinnustað og viðurkenna mikilvægi þess að sýna umburðarlyndi gagnvart ólíkum einstaklingum á vinnustað.
- Lögð er áhersla á virkt upplýsingarflæði á vinnustað, að ábyrgð og verkefnum sé deilt á starfsmenn til að stuðla að hæfilegu vinnuálagi.
- Taka skal á vanda með markvissum og lausnarmiðuðum viðbrögðum, gerandinn ber ábyrgð á sinni hegðun og meðvirkni í einelti er fordæmd innan vinnustaðarins.
- Starfsmenn Verk Vest láta sig ofbeldi varða og líta ekki á það sem einkamál þeirra sem fyrir því verða og þeirra sem það fremja.

Lokaorð

Verk Vest vill vekja athygli á mikilvægi þess að stuðla að gagnkvæmri virðingu á vinnustöðum, með því að auka vitund og skilning vinnusamfélagsins á því að slík hegðun er óheimil á vinnustöðum. Verk Vest vill stuðla að því að á vinnumarkaði séu til staðar virkar aðgerðaráætlanir vegna félagslegs og andlegs aðbúnaðar á vinnustað sem stuðla að andlegri, félagslegri og líkamlegri vellíðan starfsmanna og vernda þá gegn heilsuvá eða heilsutjóni sem stafa kann af vinnu þeirra eða vinnuskilyrðum. Vill Verk Vest vera fyrirmynd atvinnulífsins í þeim efnum með virkri aðgerðaráætlunum á starfsstöðvum Verk Vest.

Verk Vest fordæmir einelti, ofbeldi, kynbundna- og kynferðislega áreitni á vinnumarkaði og beitir sér fyrir að uppræta slíkt. Verk Vest telur að samskipti innan vinnustaðar sem einkennast af virðingu og jákvæðni fyrirbyggi einelti og aðra ótilhlýðilega hegðun.